

Principales avances y desafíos del proceso de reforma del Servicio Civil

Autoridad Nacional de Servicio Civil
SERVIR



SERVIR: Rol y funcionamiento

- Organismo Técnico Especializado adscrito a la PCM, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado
- Formula políticas nacionales, dicta normas, supervisa cumplimiento
- Promueve la selección de personal objetiva y meritocrática
- Establece lineamientos para evaluación y capacitación
- Fortalece y capacita a las Oficinas de Recursos Humanos
- Resuelve conflictos en última instancia administrativa
- Competencia: Aproximadamente 2,700 entidades en los tres niveles de gobierno



Situación actual del Servicio Civil

- 1 millón 300 mil servidores públicos
- Planilla representa el 26% del presupuesto público
- Más de 500 normas sobre empleo público
- Más de 400 conceptos remunerativos
- Estado gasta S/. 220 millones en capacitación en promedio anual
- Carga promedio del Tribunal del Servicio Civil: 2 mil expedientes mensuales



Principales avances (1)

- ▶ **Se ha identificado y simplificado el uso de las normas sobre empleo público:** Compendio normativo sobre Servicio Civil (más de 500 normas) / Texto Único Ordenado del Servicio Civil (reúne las principales normas sobre empleo público)
- ▶ **Propuestas para mejorar el desempeño de los servidores públicos:** Proyecto de Ley de Funcionarios Públicos, Empleados de Confianza y Directivos (promueve la gestión por resultados, permanencia y remuneración sujeta al cumplimiento de metas)/ Proyecto de Ley de Ética, Incompatibilidades y Responsabilidades (régimen único de sanciones para todos los servidores públicos que reduce la corrupción)



Principales avances (2)

- ▶ **Mejores prácticas para la incorporación de directivos públicos:** A través del Cuerpo de Gerentes Públicos – CGP, se asignan profesionales elegidos de manera meritocrática y transparente a entidades que lo solicitan. Los gerentes públicos ayudan a mejorar la ejecución de las inversiones y el gasto público. 142 profesionales en el CGP/ 60 en funciones/ 22 entidades de los tres niveles de gobierno
- ▶ **Inicio de implementación del Registro Nacional del Servicio Civil:** Permitirá contar con información clave para mejorar la calidad de los trabajadores públicos y, por tanto, de los servicios que brinda el Estado. Más de 600 mil servidores públicos registrados en los tres niveles de gobierno



Principales avances (3)

- ▶ **Inicio del diagnóstico del sistema remunerativo público:** Para el diseño de políticas remunerativas que permitan ordenar las distorsiones existentes y premien el buen desempeño del servidor público
- ▶ **Fortalecimiento de las Oficinas de RRHH:** se han implementado 20 redes de oficinas de recursos humanos, 9 de ellas en gobiernos regionales y se han organizado encuentros con los responsables de las oficinas de RRHH que permiten elaborar diagnósticos, compartir experiencias y difundir prácticas modernas de selección, capacitación y evaluación



Principales avances (4)

- ▶ **Se ha evaluado a los operadores de inversión y compras públicas, sin despidos:** Ha permitido identificar las necesidades de capacitación y reconocer las capacidades de dichos trabajadores
- ▶ **Mejora de la calidad de capacitación:** Se ha implementado el Plan de Desarrollo de Personas, que estandariza lineamientos y procedimientos para planificar la capacitación en función a necesidades de las personas y la entidad



Principales avances (5)

- ▶ **Implementación del Tribunal del Servicio Civil:** Permite establecer pautas comunes, predictibilidad y transparencia en la solución de conflictos en el Estado. Más de 10 mil casos resueltos en el Gobierno Nacional / 4 precedentes de observancia obligatoria para los tres niveles de gobierno
- ▶ **Orientación en la aplicación e interpretación de normas laborales:** Contribuye a que las entidades públicas y sus trabajadores tengan una mejor información e interpretación de las normas que regulan el trabajo en el Sector Público. Más de 5,500 consultas atendidas



Desafíos (1)

- Culminar el desarrollo normativo del modelo de reforma del Servicio Civil que sienta las bases para recobrar la credibilidad de los servidores públicos y de la carrera pública
- Culminar el Registro Nacional del Servicio Civil, con el que se podrá determinar la cantidad de trabajadores que prestan servicios al Estado, independientemente del régimen de contratación



Desafíos (2)

- Construir consensos técnicos y políticos para una política remunerativa que permita ordenar las distorsiones existentes y premiar el buen desempeño
- Ampliar la incorporación de profesionales idóneos en el nivel directivo en el Estado, en base a criterios meritocráticos y procesos de selección transparentes como los utilizados para los Gerentes Públicos



Desafíos (3)

- Continuar con el establecimiento de mecanismos y lineamientos de evaluación que contribuyan a la mejora de la calidad del empleo público
- Aprobación de los proyectos de Ley de Funcionarios Públicos, Empleados de Confianza y Directivos; y de Ley de Ética, Incompatibilidades y Responsabilidades, claves en la mejora de la gerencia pública y la lucha contra la corrupción

